

İNSANCA BİR YAŞAM ÜCRETİ İÇİN...

EMO, üyelerinin güvenceli çalışma yaşamı mücadelesi için çalışmalarına başladı. Bir çok mühendisin düşük ücretle çalışmaları ve eksik prim ödemelerine maruz kalmaları nedeniyle önemli bir adım olan mühendis asgari ücretiyle ilgili tüm şubeler için çalışma planı çıkarıldı. Bu plan kapsamında tüm şubeler nisan, mayıs ve haziran aylarında ücretli üyeleriyle buluşacakları toplantılar gerçekleştirecek. Toplantılarda belirlenen mühendis asgari ücreti ve bu ücretin çalışma yaşamındaki gerçek ücret olması için sürdürülecek mücadeleyle ilgili bilgilendirme yapılacaktır.

EMO, üyelerimize bu konuda daha önce bir mektup gönderdi. Gönderilen ikinci mektup aşağıda yer almaktadır.

Bir süredir ücretli mühendislerin düşük ücretle çalıştırılmalarının önüne geçilecek önemli bir adımın bilgisini odalar üyeleriyle paylaşıyorlar. Bir kez daha hatırlatacak olursak; TMMOB, SGK ile yaptığı protokolün ardından mühendis, mimar, şehir plancılarının 2013 yılı asgari ücretini belirledi. 2700TL brüt olarak belirlenen asgari ücret SGK'ya bildirildi.

Asgari ücret ne demek?

Asgari ücret; ücretli mühendislerin belirlenen ücretin altında çalıştırılmalarını önleyecek bir haktır. Belirlenen asgari ücret, düşük ücretle çalışmanın ve eksik SGK bildirimlerini engelleyebilecek bir sınır çizmektedir.

2013 yılı Ocak ayı itibari ile geçerli olan bu ücretin altında çalışmalarının önüne geçmek için süreç nasıl işleyecek?

Elbetteki çalışma yaşamındaki her hak gibi, belirlenen asgari ücretin, ücretli mühendislerin, üyelerimizin çalışma yaşamındaki gerçek alt sınır ücreti olabilmesi ancak bir mücadele süreciyle gerçekleşecektir. Bu mücadelede odamızın ve üyelerimizin üzerine düşen görevler büyük önem taşımaktadır.

Gelinen bu aşamada sürecin iki yönünden bahsedebiliriz: SGK ile odamız ve üyelerimiz.

SGK ne yapacak?

TMMOB'nin SGK ile yaptığı protokol gereği SGK, prim bedelleri üzerinden denetime başlayacak. SGK'nın meslek kodlarını dikkate alarak yapacağı denetimde brüt 2700TL'nin altında belirlenen bildirimler sorgulanacak ve asgari ücret bilgisi iletilerek gereğinin yapılması sağlanacak.

EMO ne yapacak?

Odamız asgari ücretin hayata geçmesi için çalışmalarına başlamıştır. Başta, insanca yaşam ücreti olarak tariflediğimiz asgari ücret çalışmasının duyurusunu yaygınlaştırmakta ve bu doğrultuda ücretli çalışan tüm üyelerimize ulaşarak bilgilendirme yapmaktayız.

Ücretli üyelerimizin bilgilerini SGK'ya iletilerek, denetimin farklı meslek kodlarıyla çalışan-çalıştırılan tüm üyelerimizi içine alacak biçimde genişletilmesini sağlayacağız.

Ayrıca oda olarak 2700TL'nin altında yatan prim tespitlerini SGK'ya iletilecek ve gereğinin yapılmasını talep edeceğiz. Eksik bildirimlerin muhatabı olan işyerlerine uyarı yazısı gönderip süreci takip edeceğiz.

Üyeler ne yapabilir/ne yapmalı?

Üyelerimizin odamız ile irtibata geçmesi ve asgari ücret çalışmasını birlikte sürdürmesi insanca yaşayacak ücret mücadelesinin ilerlemesi için önemli bir adım oluşturuyor.

Çalışma yaşamlarımızda güvencesizliğin farklı biçimlerini yaşarken düşük ücretle çalışmaya/çalıştırılmaya karşı başlattığımız asgari ücret çalışmasının güvenceli bir çalışma yaşamı için önemli bir basamak olduğunu düşünüyoruz. Bu çalışmada sizinle dayanışma halinde sürdüreceğimiz çalışmalarda kısa vadede olumlu sonuçlar alacağımıza inanıyoruz.

Düşük ücretle çalışmaya ve eksik SGK bildirimlerine karşı birlikte mücadele edelim.

Haklarımıza sahip çıkalım.



ÇALIŞMA HAYATINDAN

Av. Funda Ekin

İŞ KANUNUNA GÖRE HAKLI FESİH SEBEPLERİ

İş Kanunu'nda sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih hakkı işçi yönünden 24. maddede, işveren yönünden ise 25. maddede düzenlenmiştir.

Kanun'un 24. maddesine göre işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini (süresi belirli olsun veya olmasın) sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

Haklı sebeple fesih yapılacağı durumda gerekçesi belirtilerek fesih bildiriminde bulunmak gereklidir.

I. Sağlık sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyi yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşveren bakımından ise;

Kanun'un 25. maddesine göre de işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini (süresi belirli olsun veya olmasın) sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

İşveren bakımından sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve de zorlayıcı sebepler.

Haklı Sebepler ve Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi yasa da öngörülen durumlarda birisi ile sona eren ve belirli süre kıdemi bulunan işçiyi veya işçinin ölümü halinde mirasçılarına işveren tarafından ödenmesi gereken, işçinin çalışma süresine ve ücretine göre belirlenen parasal haktır. Kıdem tazminatının ödeneceği ve ödenmeyeceği durumlar aşağıdadır:

- İşçinin çalışma süresi 1 yılın altında ise kıdem tazminatı ödenmez.

Bir yıllık sürenin tespitinde bildirimli fesihte bildirim süresinin sonu, bildirimsiz fesihte ise fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı tarih dikkate alınır. Yani ihbar tazminatı nakden ödenmeyecek kanunda bildirilen süreler kullanılacak ise, kıdem tazminatı için 1 yıllık süreni tespitinde bu sürelerin sonu dikkate alınır. İşçi işi kendi isteği ile bırakıyorsa kıdem tazminatı ödenmez.

Ancak;

İşçi işi askere gitmek, emekli olmak için bırakıyorsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

Kadın işçiler evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde işi kendi istekleri ile bıraksalar dahi kıdem tazminatı hak ederler.

Sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler, gözaltına alınma veya tutukluluk hali gibi nedenlerden dolayı fesh edilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması ve buna benzer nedenlerden iş sözleşmesi fesh edilirse işçiyi kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı mirasçılarına ödenir.

İş sözleşmesi işçi ve işverenin anlaşması suretiyle sona erdiriliyorsa kıdem tazminatı söz konusu değildir.

İşçi istifa ederse kıdem tazminatı ödenmez.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmez.

İşçi aynı işverene bağlı olarak değişik iş yerlerinde çalışması durumunda kıdem tazminatı süresi hesaplanırken bu süreler birleştirilerek dikkate alınır.